

ANTI-HARASSMENT AND ANTI-DISCRIMINATION POLICY AND PROCEDURE

反骚扰及反歧视政策及机制

冯氏集团（下称“本集团”）致力确保职场绝不发生违法骚扰、性骚扰或歧视情况，捍卫个人尊严并确保个人受到尊重，为全体员工营造一个互相尊重和safe的工作环境。有鉴于此，本集团严格遵守以下反骚扰及反歧视政策（下称“本政策”）。

政策内容

- 严禁基于下列任何特征而产生的骚扰行为及不平等待遇。
- 鼓励所有雇员举报任何违反本政策的行为。
- 经理及主管须向当地人力资源代表举报任何投诉个案或其所观察到或得悉的违例行为。
- 任何违反本政策的行为一经举报或发现，将会立即彻查。
- 一旦裁定有任何骚扰或歧视个案发生，本集团将及时采取恰当的纪律处分，最高惩处包括但不限于即时解雇。

何谓“歧视”？

歧视是指基于特定特征或任何其他违反适用法律的基础而实行雇佣决策或措施，这些特征包括性别、种族、宗教信仰、肤色、国籍、年龄、身体或精神残障、医学状况、怀孕、婚姻状况、家居伴侣或民事结合状态、性取向、性别认同或表达、退伍状况及公民身份。

何谓“骚扰”？

骚扰是指针对某个特征，通过行径有意或会导致不合理干扰个人工作表现或营造带有威吓性、敌意或冒犯性的工作环境。

作为骚扰的一种，性骚扰是指基于性、性取向、自我性认同与感知、性别表达、性别认同及跨性别人士身份的骚扰行为，当中包括带有性意味或针对个人性别而对其作出的不受欢迎行为，适用于以下情况：

- 不论举报的一方是否性骚扰的攻击对象，此类骚扰行为有意或会导致不合理干扰个人工作表现或营造带有威吓性、敌意或冒犯性的工作环境；
- 明示或暗示顺从此类骚扰行为是聘雇条款或条件；或
- 顺从或拒绝此类骚扰行为被用作雇佣决策的基础，影响个人就业。

职场里的敌意性骚扰包括但不限于涉及性或对方性别的骚扰字眼、肢体动作、戏谑、恶作剧、威吓或肢体暴力。性骚扰也包括任何不受欢迎的主动言语或肢体接触、带有明显性意味和贬损成份的言论，以及带有性别歧视成份的言论。此类行径会冒犯对方或令对方觉得反感、不安或感到侮辱，或干扰对方的工作表现。性骚扰也指当权者试图获取性方面的好处，以作为职场优待的交换条件，此类优待包括录取、晋升、继续录用或任何其他就业方面的条款、条件或特权。

歧视和骚扰行径的例子为何？

- 要求下属参与宗教活动以作为就业条件；
- 针对种族、性别、残障或其他特征作出具冒犯性的戏谑；
- 评论别人的身体特征；
- 使用羞辱他人或不恰当的字眼或描述；
- 使用不雅手势；
- 使用粗俗语言；
- 对个人使用针对其特征的昵称、绰号或贬损称谓；
- 展示或传播缺乏种族敏感意识、羞辱他人或对他人的敌意的图片、影片、对象或书写作品（包括涂鸦、卡通、照片、海报、月历、杂志、模型公仔及新奇玩意）；
- 通过便条、电邮、短讯、语音留言或任何同类形式传播针对个人特征的刻板印象、贬损言论或个人描述；
- 因对方的某种特征而在言语或行为上羞辱对方或对其展示敌意，当中包括戏谑、恶作剧、逗挑、淫秽言辞、淫秽或粗鄙的手势或声音、毁谤、贬损、嘲笑及其他塑造他人负面刻板印象的言行；
- 涉及性的肢体举动，包括触摸、挤捏、轻拍、强吻、拥抱、抓弄、摩擦或戳弄其他员工的身体；
- 强奸、性暴行、性虐待或意图作出以上性侵权行为；
- 不受欢迎的性方面要求或提议，包括以员工的绩效考核、晋升机会或其他职场优待或亏待明示或暗示地威胁对方，从而要求获得性方面的好处；以及向对方施加有形或无形压力以进行不受欢迎的性行为；
- 营造敌意工作环境的性意味手势、声音、言论、戏谑或针对个人性取向或性经验的言论；
- 在职场任何地方展示涉及性的对象或刊物，包括含性羞辱意味或色情淫秽内容的图片、海报、月历、涂鸦、物品、宣传品、阅读材料或其他材料。此类行为包括在工作场所的电脑、平板电脑或手提电脑展示上述对象及在工作场所分享上述对象。
- 此处只列出了违规行径的部分例子，并非囊括无遗。

本政策适用于哪些对象及情况？

- 本政策适用于所有涉及本集团运营或事务的人士，严禁本集团任何员工、求职者、实习生（不论有薪或无薪）、承包商、供应商、访客或客户骚扰或歧视任何与本集团有生意往来的人士。
- 骚扰行为不分性别，骚扰者有机会是上司、下属、同事或工作场所内任何人士，包括独立承包商、约聘员工、供应商、客户、顾客或访客。
- 骚扰及歧视行为不限于公司的实体工作场所，而是适用于任何履行工作相关职责的场地，包括但不限于外地公干期间的工作场地或雇主赞助的活动或派对。举个例说，即使雇员的骚扰及歧视行为并非在工作场所或上班时间进行，或通过私人装置进行，其电话、短讯、电邮及社交媒体活动仍有机会构成违法职场骚扰。

如何举报违反本政策的行径？

- 本集团依赖并期望员工及时举报所有骚扰或歧视个案。如果你认为自己遭受骚扰或歧视，或观察到以上骚扰或歧视行为，请务必即时于当地或本集团的香港总办事处，向本集团高级经理或人力资源代表呈报有关事件。如果你不希望向高级经理或人力资源部汇报有关事宜，你也可以向任何经理级人员报告。

- 任何经理或主管人员在接到有关骚扰或歧视的投诉或观察到相关行为后，必须立即向当地或本集团总办事处的人力资源部汇报有关行为。
- 任何违反本政策的行径均可书面或口头呈报，书面投诉表格可于One Family找到。

收到举报后，公司将如何调查怀疑违反本政策的行径？

- 本集团会及时彻查每一宗怀疑违反本政策的骚扰或歧视个案。
- 根据相关适用法律，调查过程将会尽可能保密。虽然本集团无法保证过程完全保密，但相关信息只会向有需要知情的人士披露。在某些情况下，鉴于指控涉及敏感事宜，本集团可能要求员工对调查工作及自己在调查中扮演的角色绝对保密。倘本集团合理地要求信息保密而员工无法遵守以上保密义务，雇员可能受到纪律处分，最高惩处包括即时解雇。
- 倘本集团根据案件整体状况及违规行为严重程度的综合评估，依其独有酌情权裁定雇员、供应商、访客、客户或其他人士作出了违反本政策的行径，本集团将采取其视作恰当的措施，竭力防止同类骚扰或歧视事件再度发生。此类措施包括但不限于口头或书面辅导、书面警告、转介至特殊辅导单位、停职处分、调职、纪律监察或终止雇佣合约。

严禁报复行为

- 本集团政策严禁任何员工因另一员工参与骚扰或歧视投诉过程而作出报复。任何人如向作出投诉或参与调查的同事报复，本集团有理由采取纪律处分，最高惩处包括终止雇佣合约。
- 违法报复行为包括因员工投诉骚扰个案或参与调查等受保护行为，而采取对其不利的雇佣行动。
- 上述的受保护行为包括：
 - 针对骚扰或歧视个案作出内部或外部投诉；
 - 指证或协助涉及骚扰或歧视个案的法律诉讼；
 - 向管理层作出口头或非正式投诉或就骚扰或歧视个案知会主管或经理，藉此拒受骚扰或歧视；
 - 汇报其他员工遭受骚扰或歧视；或
 - 鼓励其他员工举报个案。
- 即使有关骚扰或歧视指控被判定为并无违反本政策，若作出指控的一方真诚地相信该行为违反法例，则其将受到保护，免受报复行为的伤害。惟上述的防止报复条款并不保护故意作出虚假骚扰或歧视指控的人士。
- 工作场所内任何员工如相信遭受了报复行为，应知会主管、经理或人力资源代表。

若本政策与相关适用法律或本集团地方政策存在冲突，则以相关适用法律或本集团地方政策为准。

如对本政策有任何疑问，欢迎联系你的人力资源服务经理或电邮至 contacthr@fung1937.com 查询。

政策版本	最后更新日期
V.1	2019年10月4日